Deutscher Bundestag **Drucksache 18/7981**
18. Wahlperiode 22.03.2016

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kai Gehring, Ulle Schauws, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/7608 –

Bilanz und Ausblick zur Chancengleichheit im Wissenschaftssystem

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Jahr 2006 appellierte der damalige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG) Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker an die sich bei der Exzellenzinitiative beteiligenden Universitäten, ihre Aktivtäten zur Geschlechtergleichstellung zu forcieren. Zuvor hatten die internationalen Gutachterinnen und Gutachter massiv kritisiert, dass der Gleichstellungsaspekt in den meisten eingereichten Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden war. 2006 ist auch das Jahr, in dem das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern startete und sich die großen Forschungsorganisationen mit der „Offensive für Chancengleichheit“ dazu verpflichteten, deutlich mehr Wissenschaftlerinnen an der Forschung zu beteiligen.

Zehn Jahre später stellt sich nach wie vor das Problem, dass gleichstellungspolitische Veränderungen im Wissenschaftssystem nur sehr zögerlich greifen – und das trotz weiterer gleichstellungspolitischer Impulse wie den DFG-Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2008 und der Verpflichtung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf das Kaskadenprinzip durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2011. Zahlreiche Berichte belegen, wie die Erfolge hinter den Erfordernissen zurückbleiben.

So stellt der jüngste GWK-Datenreport zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen aus dem Jahr 2015 fest, dass insbesondere bei den Professuren mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich durchschnittlich 0,77 Prozentpunkten in den letzten zehn Jahren nur ein begrenzter Zuwachs zu verzeichnen sei (Materialien der GWK, Heft 45: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 19. Fortschreibung des Datenmaterials –2013/2014 –, S. 11). Im aktuellen Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation konstatieren Bund und Länder bei allen Forschungsorganisationen Nachholbedarf, ihre gleichstellungsbezogenen Instrumente zu optimieren, um die selbstgesetzten Zielquoten zu erreichen (GWK-Heft 42: Monitoring-Bericht 2015, S. 17). Und der kürzlich vorgelegte Imboden-Bericht zur Evaluation der Exzellenzinitiative bilanziert, dass sich das Problem der „leaky pipeline“, also das Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frau-

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 18. März 2016 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

enanteile, in Deutschland während der vergangenen zehn Jahre zwar leicht gebessert habe, aber immer noch größer als in anderen europäischen Ländern sei (Evaluation der Exzellenzinitiative, Endbericht der Internationalen Expertenkommission, 2016, S. 29).

CDU, CSU und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag explizit darauf verständigt, dass sie bei Vereinbarungen über neue Förderinstrumente für die Wissenschaft künftig verstärkt die Einhaltung von Gleichstellungsstandards und die Festlegung konkreter Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen verankern werden.

Dies alles veranlasst, nach Bilanz und Ausblick zu fragen.

1. Wie bewertet die Bundesregierung den aktuell erreichten Stand der Gleichstellung

   a) an den deutschen Hochschulen,

Hochschulen liegen grundsätzlich im Zuständigkeitsbereich der Länder. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung hat sich an den Hochschulen viel getan. So konnte auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG) deutliche Fortschritte bei der Fortentwicklung der Gleichstellung an den Universitäten erkennen. Es wurden sehr viele Maßnahmen umgesetzt, das Thema wird mittlerweile fast durchgängig als Leitungssaufgabe wahrgenommen und die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ebenen in den Hochschulen hat sich verbessert. Dennoch bleibt Gleichstellung weiterhin eine Herausforderung. Bei der Entwicklung der tatsächlichen Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen wurden Fortschritte gemacht, doch sind diese hinter den Erwartungen der DFG zurückgeblieben. Die Bundesregierung begrüßt daher, dass die DFG das Thema weiterhin engagiert verfolgt und erwartet dies auch von den Hochschulen.

   b) an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und

Die Berichterstattung im Pakt für Forschung und Innovation zeigt, dass die Wissenschaftsorganisationen DFG, Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und Leibniz-Gemeinschaft (WGL) ihre Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Wissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ausbauen. Dies zeigt Erfolge. So stiegen die Frauenanteile bei den C4/W3-äquivalenten Positionen zwischen 2005 und 2013 kontinuierlich an (FhG: von 1 Prozent auf 5 Prozent, HGF von 3 Prozent auf 12 Prozent, MPG von 6 Prozent auf 11 Prozent, WGL von 6 Prozent auf 13 Prozent). Der Frauenanteil ist jedoch gerade in den Führungsebenen noch weit von einer angemessenen Beteiligung entfernt.

Ein vorrangiges Ziel im Pakt für Forschung und Innovation bleibt es, signifikante Steigerungen der quantitativen Repräsentanz von Frauen in den Organisationen zu erreichen, insbesondere in Leitungspositionen. Hierzu sind weitere Aktivitäten der am Pakt beteiligten Forschungsorganisationen erforderlich, um chancengerechte und familienfreundliche Rahmenbedingungen der Karriereentwicklung zu gewährleisten.

   c) an den Ressortforschungseinrichtungen?

Bereits im „Konzept einer modernen Ressortforschung“ (2007) hat sich die Bundesregierung für die Ressortforschung ausdrücklich zum Prinzip der Chancengleichheit bekannt und darauf hingewiesen, dass „bei allen Stellenbesetzungen

die Wahrung der Chancengleichheit zu gewährleisten und im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen anzustreben ist. Bundeseinrichtungen mit FuE-Aufgaben zeichnen sich dadurch aus, dass sie hochqualifizierten Frauen und Männern attraktive langfristige Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst mit guter Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten.“ Die Umsetzung erfolgt entsprechend der vielfältigen Gestaltungsformen im Bereich der Ressortforschung in einrichtungs- und ressortspezifischer Verantwortung entlang der Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes, wo dieses anwendbar ist, und hat bereits erhebliche Fortschritte erzielt. In vielen Ressortforschungseinrichtungen liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich bereits über 50 Prozent. So beträgt etwa im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) im Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) der Anteil weiblicher Beschäftigter im wissenschaftlichen Bereich 62 Prozent. Bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei rund 69 Prozent, bei den Führungspositionen bei 57 Prozent. Im Paul-Ehrlich-Institut wurden von im Jahr 2015 ausgeschriebenen neun Stellen im Forschungsbereich acht mit Frauen besetzt (entspricht 90 Prozent). Von den elf ausgeschriebenen Wissenschaftsstellen außerhalb der Forschung wurden sieben mit Frauen besetzt (entspricht rd. 64 Prozent). Die Wahrung der Chancengleichheit ist auch Prüfpunkt bei den laufenden Evaluationen des Wissenschaftsrats sowie bei der mittel- und langfristigen Strategieentwicklung vieler Einrichtungen.

2. Welche genuin neuen Initiativen und Maßnahmen hat die Bundesregierung seit Beginn der 18. Legislaturperiode auf den Weg gebracht, um Gleichstellung in der Wissenschaft zu befördern?

Im Koalitionsvertrag „Deutschlands Zukunft gestalten“ haben sich die die Bundesregierung tragenden Parteien zur Stärkung der Gleichstellung insbesondere auch im Wissenschaftssystem bekannt. So hebt der Koalitionsvertrag z. B. die Bedeutung der MINT-Bildung für Frauen hervor. Zielgerichtet sollen Mädchen und junge Frauen für diese Berufsfelder begeistert und insbesondere der Anteil von Studentinnen in den Fächern Informatik und Elektrotechnik erhöht werden. Im Einklang mit diesen Zielen wirkt der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 2008 initiierte Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT.“ mit seinen Maßnahmen, um Mädchen zum Studieneinstieg in MINT-Fächer zu motivieren und Abbrüche zu reduzieren. Die am MINT-Pakt beteiligten Organisationen, Institutionen und Länder haben dazu eine Vielzahl von Maßnahmen aufgelegt, die letztlich auch dazu beitragen, den Anteil von Frauen an Führungspositionen in diesem Berufsfeld zu erhöhen. Zur Stärkung des MINT-Pakts hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2015 die „Richtlinie zur Förderung von Projekten und Fachveranstaltungen im Förderbereich ‚Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung‘ (Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen)“ mit einem geplanten Fördervolumen von 12 Mio. Euro aufgelegt. Mit dieser neuen Förderbekanntmachung leistet das BMBF auch einen Beitrag zur Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft im Rahmen der Digitalen Agenda der Bundesregierung.

Die Fortführung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder wurde ebenfalls im Koalitionsvertrag festgelegt. Für die Finanzierung der zweiten Programmphase von 2013 bis 2017 stehen insgesamt 150 Mio. Euro zur Verfügung, die je zur Hälfte vom Bund und von den Ländern getragen werden. Mit dem Programm werden Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und

W3-Stellen in Form einer Anschubfinanzierung gefördert. So wird die Zahl der Professorinnen an den Hochschulen erhöht. Das Programm unterstützt darüber hinaus durch seine Förderbedingungen (Voraussetzung ist ein positiv bewertetes Gleichstellungs- bzw. Fortschrittskonzept) die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen der Hochschulen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.

3. Welche neuen weiteren Initiativen und Maßnahmen plant die Bundesregierung noch für die laufende Legislaturperiode?

Chancengerechtigkeit ist ein durchgängiges Merkmal der Arbeit der Bundesregierung. Sie setzt sich insbesondere dafür ein, dass Bildungs- und Zukunftschancen junger Menschen nicht von individuellen Grunddispositionen, vom Geschlecht oder von sozialer oder kultureller Herkunft abhängen. Diese Grundsätze verwirklicht z. B. das Deutschlandstipendium. Maßnahmen, die angesichts des aktuellen Flüchtlingszuzugs getroffen werden richten sich auch auf die chancengerechte Bildungsbeteiligung dieser Menschen sowie ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit eröffnet auch neue Möglichkeiten für den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Deutschland.

Auch im Rahmen der Gesundheitsforschung – wie der BMBF-Förderinitiative „Gesund – ein Leben lang“ – werden zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit verschiedene Bevölkerungsgruppen hinsichtlich ihrer Gesundheitserfordernisse in den Blick genommen. Dazu werden spezifische Förderaktivitäten zur Gesundheitsforschung für Kinder und Jugendliche, die arbeitende Bevölkerung, betagte Menschen und zur Gesundheit von Männern und Frauen aufgenommen. Dadurch soll das Wissen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Entstehung und im Verlauf von Krankheiten sowie in der Wirksamkeit von Präventions- und Versorgungsmaßnahmen erweitert werden. Die Förderinitiative wurde am 9. Dezember 2015 durch die Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgestellt, die Veröffentlichung der Förderbekanntmachung ist für das erste Quartal 2016 geplant.

4. Wie hoch sind die Mittel, die die Bundesregierung seit dem Jahr 2013 jährlich für Wirksamkeitsstudien aufwendet, die gleichstellungspolitische Maßnahmen und Instrumente in der Forschungsförderung auf ihr Wirkpotenzial analysiert?

Wirksamkeitsstudien erfolgen zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Instrumenten, soweit sie darin festgelegt sind, zu den dort angegebenen Zeitpunkten. Eine Gesamtübersicht liegt der Bundesregierung dazu nicht vor. In den Jahren 2013 und 2014 fielen bezogen auf das BMBF keine Ausgaben für derartige Wirksamkeitsstudien an. Im Jahr 2015 lagen die Ausgaben für die laufende Evaluation des Professorinnenprogramms bei 42 000 Euro; nach derzeitigem Stand werden sie in 2016 weitere 70 000 Euro sowie 28 000 Euro in 2017 betragen.

5. Zu welchen gleichstellungspolitischen Programmen oder Instrumenten, die die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode befördert, liegen Ergebnisse der Wirkungsforschung vor, welche Erkenntnisse wurden gewonnen und wo wurden oder sollen diese Ergebnisse zu einer evidenzbasierten Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen wie genutzt werden?

Zentrale gleichstellungspolitische Programme zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem der laufenden Legislaturperiode sind das

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (zweite Programmphase) und der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen.

Die zweite Programmphase des Professorinnenprogramms wird ebenso wie die erste Programmphase extern evaluiert. Gegenstand der Evaluation sind die Wirkungen des Programms auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen, die Verbesserung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem und die Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen des Wissenschaftsfeldes. Ziel der Evaluation ist es, evidenzbasiert über die Fortsetzung und ggf. Weiterentwicklung des Programms durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) zu entscheiden.

Um gesicherte Informationen über die Zielerreichung des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen (1. Phase 2008 bis 2011) zu erhalten, hat das BMBF eine externe Evaluation beauftragt. Schwerpunkte der Evaluation waren die Nutzung und Effekte ausgewählter BMBF-geförderter „Komm, mach MINT.“-Projekte, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Service- und Bündelungsleistung der Pakt-Geschäftsstelle. Die Ergebnisse und Empfehlungen sind in die zweite Förderphase (2011 bis 2014) sowie die laufende (2014 bis 2017) eingeflossen.

6. Was plant die Bundesregierung nach Auslaufen des Professorinnen-Programms 2017?

   Soll das Programm fortgesetzt werden, und wenn ja, welche Überlegungen bestehen zum Konzept?

   Gibt es andere Überlegungen anstelle oder in Ergänzung des Professorinnen-Programms?

Über die Frage, ob das Professorinnenprogramm fortgesetzt werden soll, haben Bund und Länder noch nicht entschieden. Dies wird auf Grundlage der Evaluation des Programms (zweite Programmphase und Gesamtevaluation) gemäß der Bund-Länder-Vereinbarung vom 6. Dezember 2012 im Jahr 2017 erfolgen. Gegebenenfalls notwendige Überlegungen zur Weiterentwicklung des bisherigen Konzepts erfolgen auf Basis der Evaluationsergebnisse.

7. Welchen statistischen Effekt hat das Professorinnen-Programm seit seinem Bestehen zur zusätzlichen Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren?

Vor Beginn des Programms waren im Jahr 2007 laut den Daten des Statistischen Bundesamtes 6 173 Professuren mit Frauen besetzt. Seither ist eine Steigerung um 3 889 auf 10 062 Professorinnen im Jahr 2014 erfolgt. Diese positive Entwicklung geht einher mit einem allgemeinen Anstieg der Zahl der Professuren. Bei einem Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt sich, dass die jährliche Zuwachsrate bei den mit Frauen besetzten Professuren deutlich höher ausfällt als die Veränderungsrate bei den mit Männern besetzten Professuren, die in einzelnen Jahren sogar eine negative Richtung annahm. In der Summe zeigt sich ein Anstieg des Frauenanteils an den Professuren von 16,2 Prozent (2007) auf 22 Prozent (2014).

Wie hoch der Anteil des Professorinnenprogramms an dieser Entwicklung ist, lässt sich nur schwer bestimmen, da nicht alle Berufungen von Frauen auf Professuren an Hochschulen kausal durch das Programm bedingt sind und das Programm sich außerdem auf die Förderung von erstberufenen Frauen beschränkt. Zudem spielen weitere Effekte, beispielsweise durch andere Bundes- und Länderinitiativen (Hochschulpakt 2020, Exzellenzinitiative etc.), die zu dieser Ent-

wicklung beigetragen haben, eine Rolle. Die bisher rund 500 realisierten Erstberufungen von Frauen, die im Professorinnenprogramm gefördert wurden bzw. werden, zeigen allerdings deutlich an, dass das Programm einen Beitrag zur positiven Entwicklung in den vergangenen Jahren geleistet hat.

8. Welches Fazit zieht die Bundesregierung aus den Forschungsergebnissen der Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Frauen an die Spitze“?

Mit der Transfertagung „Frauen an die Spitze: Kulturwandel leben, Vielfalt fördern, Chancengerechtigkeit stärken“ wurde diese Förderlinie im November 2015 erfolgreich abgeschlossen. In diesem Rahmen wurden zentrale Ergebnisse aufgezeigt, die weiteren Forschungsprojekten und dem interdisziplinären Austausch weiterhin zur Verfügung stehen.

9. Was plant die Bundesregierung nach dem Auslaufen der Förderlinie „Frauen an die Spitze“?

   Welche inhaltlichen Schwerpunkte sollen im Anschluss gesetzt, und was gefördert werden?

Um Frauen weiterhin verstärkt für innovations- und zukunftsträchtigen Berufe im MINT-Bereich zu gewinnen, hat das BMBF die Förderbekanntmachung „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ (Richtlinie zur Förderung von Projekten und Fachveranstaltungen im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“) aufgelegt. Mit diesem Förderschwerpunkt befördert das BMBF die Umsetzung der Ziele des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen und leistet einen Beitrag zur Digitalen Agenda der Bundesregierung.

10. Welche Überlegungen bestehen seitens der Bundesregierung, Geschlechtergerechtigkeit beim geplanten Bund-Länder-Programm für den Wissenschaftsnachwuchs zu verankern?

Die gemeinsame Offensive, über die Bund und Länder derzeit verhandeln, soll dazu beitragen, die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbarer und transparenter zu gestalten. Aus Sicht des BMBF soll das durch eine tendenziell flächendeckende Etablierung der Tenure-Track-Professur erfolgen. Insbesondere die damit verbundene frühere Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere wird voraussichtlich auch die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem weiter befördern.

11. Inwieweit wurde das gleichstellungspolitische Ziel aus der Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative erreicht?

    Welche messbaren Erfolge wurden erreicht?

Gleichstellung ist ein programmatisches Ziel der Exzellenzinitiative; sie war allerdings nicht dazu konzipiert, die Herausforderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in ihrer Gesamtheit zu lösen. Die im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Einrichtungen haben eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gleichstellung implementiert. Als direkte Auswirkung der Exzellenzinitiative wird eine spürbar gewachsene institutionelle Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft beobachtet.

Laut dem Bericht der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (IEKE) lag dort der Anteil von Frauen an wissenschaftlichen Leitungspositionen (Professuren, Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen) in Zukunftskonzepten in den Jahren 2012 bis 2014 in der Größenordnung von 40 Prozent, im Wissenschaftsmanagement waren es sogar mehr als 70 Prozent. Gemäß datengestütztem Bericht von DFG und Wissenschaftsrat wurden beispielsweise von den insgesamt 285 durch Mittel der Exzellenzinitiative finanzierten Professuren in Exzellenzclustern knapp 23 Prozent mit Professorinnen besetzt. Damit liegt der Frauenanteil hier um etwa 2 Prozentpunkte über dem damaligen bundesweiten Durchschnitt.

12. Inwiefern hält es die Bundesregierung für erforderlich, dass bei einer Vereinbarung zwischen Bund und Ländern zur Neuauflage der Exzellenzinitiative Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig und verstärkt verankert wird?

    Was sind nach Auffassung der Bundesregierung mögliche Instrumente?

13. Welche messbaren Ziele sollten nach Auffassung der Bundesregierung bei der Fortsetzung der Exzellenzinitiative erreicht werden?

Die Fragen 12 und 13 werden im Zusammenhang beantwortet.

Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern fließt in die Verhandlungen zwischen Bund und Ländern über eine Nachfolge der Exzellenzinitiative ein. Die Frage von adäquaten Instrumenten und Indikatoren kann nur im Zusammenhang mit der konkreten Ausgestaltung zielführend beantwortet werden.

14. Wie beurteilt die Bundesregierung die bisherige Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele im Rahmen des Hochschulpakts?

    Warum variiert die Steigerung der Frauenanteile so stark zwischen den Ländern?

Hauptziel der ersten Säule des Hochschulpakts 2020 ist die Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger. Daneben werden weitere allgemeine Zielsetzungen definiert, zu denen auch die Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen gehört. Diese Zielsetzung wird auch in weiteren Initiativen des Bundes und der Länder verfolgt. Die Umsetzungsberichte der Länder dokumentieren, dass hierbei gute Fortschritte im Vergleich zum Ausgangsjahr 2005 erreicht wurden. So konnte im Jahr 2013, dem letzten Berichtsjahr, der Frauenanteil an den Professuren von 14,3 Prozent im Jahr 2005 auf 21,3 Prozent im Jahr 2013 gesteigert werden, beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 26,2 Prozent auf 33,7 Prozent. Das Ziel der Steigerung des Frauenanteils wurde damit – im Rahmen der strukturellen Möglichkeiten – an den Hochschulen in allen Ländern über alle Personalkategorien hinweg erfolgreich verfolgt.

15. Wie lange wird es nach Auffassung der Bundesregierung unter den Annahmen der jetzigen Entwicklung im Hochschulpakt dauern, bis es zu einem annähernden Gleichstand zwischen Frauen und Männern bei den Professuren insgesamt, und insbesondere in der W3-Stufe, gekommen sein wird?

16. Ist dieser Zeitraum für die Zielerreichung angemessen, oder welche weiteren Maßnahmen müssen ergriffen werden, um das Ziel eines annähernden Gleichstands bis zum Jahr 2030 zu erreichen?

Die Fragen 15 und 16 werden im Zusammenhang beantwortet.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Programme des Bundes und der Länder maßgeblich dazu beigetragen haben, in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Gleichstellungsbemühungen zu befördern. Die Effekte des Hochschulpakts können daher nicht isoliert betrachtet werden. Da die zukünftige Entwicklung von vielfältigen Einzelfaktoren abhängt, kann diese nicht vorhergesagt werden.

17. Wie schneidet Deutschland bei der Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich ab, und wie bewertet die Bundesregierung den Stand?

Der Frauenanteil an den Promotionsabschlüssen in Deutschland und in den EU-Mitgliedsländern hat weiter zugenommen. Mit 45 Prozent bzw. 47 Prozent ist eine Geschlechterparität fast erreicht. Doch die Wissenschaft profitiert noch nicht in ausreichendem Maße von diesem Potenzial. Lediglich ein Drittel der Forschenden aller Disziplinen in der EU sind Frauen. Deutschland liegt mit 27 Prozent sogar knapp darunter. Jedoch lag der prozentuale Anstieg an Forscherinnen von 2005 bis 2011 in den meisten europäischen Ländern höher (im Durchschnitt 4,8 Prozent) als der Anstieg der Anzahl an männlichen Forschenden (3,3 Prozent). In Deutschland betrug der Anstieg an Forscherinnen sogar 8,3 Prozent (3 Prozent bei den Männern).

Zwischen 2010 und 2014 ließ sich in 15 von 20 untersuchten EU-Mitgliedsländern ein Zuwachs an Frauen in Leitungspositionen von Hochschulinstitutionen feststellen. In Deutschland stieg der Anteil an Frauen in dieser Zeit immerhin von 12 Prozent auf 17 Prozent. Damit liegt Deutschland aber weiterhin unter dem EU-Durchschnitt. Die Tatsache, dass lediglich in zwei Ländern der EU (Schweden und Serbien) eine Geschlechterparität erreicht (oder zugunsten der Frauen übertroffen) werden konnte, unterstreicht den bestehenden Handlungsbedarf. Entsprechend erfreulich ist, dass 81 Prozent der forschenden Organisationen in Deutschland Pläne für die Erreichung von Gleichstellungszielen entwickelt haben, womit Deutschland im europäischen Vergleich auf Platz 2 steht.

Schließlich konnte u. a. auch durch das Engagement der Bundesregierung der Anteil an Professorinnen in Deutschland in den letzten Jahren erhöht werden (s. hierzu die Antwort zu Frage 7); dieser erreicht jedoch im Bereich der EU-Länder-Statistik nur eine Platzierung im hinteren Drittel. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, den eingeschlagenen Weg weiterzuverfolgen und so die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem kontinuierlich weiter zu erhöhen (siehe auch Antworten zu den Fragen 2 und 3).

18. Hält die Bundesregierung die Verpflichtung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf das Kaskadenmodell trotz Kritik der GWK im Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation 2015 an der teilweise mangelnden Ambitioniertheit bei dessen Umsetzung für ausreichend, welche Schlüsse zieht sie aus der Kritik, und inwiefern hält sie mehr Verbindlichkeit bzw. mehr Vorgaben bei dem Instrument zur Erreichung von Zielquoten für angeraten?

Die Forschungsorganisationen haben entsprechend dem Beschluss der GWK vom 7. November 2011 im Jahr 2013 spezifische Zielquoten für verschiedene Ebenen von Wissenschaftlerinnen und weiblichen Führungskräften eingeführt, die 2017 erreicht sein sollen. Bund und Länder haben im Rahmen der PFI-Monitoring-Berichte gefordert: „Die Zielquoten sollen so anspruchsvoll sein, dass sie rasche Effekte in der Gleichstellung auslösen können.“ Die Ambitioniertheit der Zielquoten bemisst sich an der Zahl der besetzbaren Stellen (der Personalfluktuation) und

dem Potenzial zur Rekrutierung von qualifizierten Frauen, das fachspezifisch stark variiert. Bund und Länder begrüßen daher, dass einzelne Organisationen begonnen haben, ihre Berichterstattung nach Fächern aufzuschlüsseln.

Aus Sicht von Bund und Ländern sind die von den Organisationen im Pakt für Forschung und Innovation gesetzten Zielquoten verpflichtend. Es bleibt Aufgabe der Organisationen und ihrer Einrichtungen, ein zielführendes Bündel an Instrumenten zur Zielerreichung zu schaffen, das den Besonderheiten der jeweiligen Einrichtungen gerecht wird. Bund und Länder haben die Organisationen zudem aufgefordert, 2016 über die organisationsinterne Sicherstellung von Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess zu berichten.

19. Warum hat die Bundesregierung bei der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes davon abgesehen, die so genannte familienpolitische Komponente im Sinne eines Rechtsanspruches auf Vertragsverlängerung für Eltern mit Kind auszugestalten?

Die geltende Regelung der familienpolitischen Komponente (§ 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG) ist bereits insofern verbindlich, als bei Vorliegen der Voraussetzung von Kinderbetreuung sich der Befristungsrahmen qua Gesetz um zwei Jahre je Kind verlängert. Die Regelung verpflichtet indes nicht zum Abschluss oder zur Verlängerung eines Arbeitsvertrages, sondern überlässt dies nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit den Arbeitsvertragsparteien. Damit eröffnet sie eine Option für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um für die Dreifachbelastung des Arbeitnehmers durch wissenschaftliche Dienstleistungen, eigene Qualifizierung und Kinderbetreuung einen Ausgleich zu erreichen. Anders als in den Fällen der Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG, wo es nur auf das Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin mit der Vertragsverlängerung ankommt, ist bei der familienpolitischen Komponente allerdings ein Einvernehmen beider Partner des Arbeitsvertrags hinsichtlich dessen Verlängerung erforderlich, d. h. es muss – unabhängig davon, dass sich der Zeitrahmen qua Gesetz verlängert – vom Arbeitgeber eine Entscheidung getroffen werden, ob er einen Arbeitsvertrag abschließt oder verlängert.

Unabhängig davon sieht das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) schon jetzt eine automatische Vertragsverlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge in der Qualifizierungsphase vor, wenn zur Betreuung oder Pflege eines Kindes die Arbeitszeit reduziert wird oder eine Beurlaubung erfolgt, sowie in Fällen von Mutterschutz und der Gewährung von Elternzeit (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 3 WissZeitVG). Die familienpolitische Komponente in § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG war seinerzeit gerade auch für Konstellationen geschaffen worden, in denen diese gesetzlichen Verlängerungsregelungen nicht greifen oder nicht genutzt werden (können).

Die Regelungen zur automatischen Verlängerung (§ 2 Absatz 5 WissZeitVG) einerseits und zur familienpolitischen Komponente (§ 2 Absatz 1 WissZeitVG) andererseits schließen sich auch nicht gegenseitig aus; können also beide in Anspruch genommen werden. Nimmt beispielsweise ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Elternzeit, so verlängert sich der nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristete Vertrag automatisch (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 WissZeitVG); erfolgt anschließend eine Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung, verlängert sich der Vertrag erneut automatisch (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 Wiss-

ZeitVG); wenn während der anschließenden weiteren Vertragserfüllung weiterhin Kinderbetreuung erfolgt, verlängert sich der Befristungsrahmen (§ 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVGÄndG).

Dieses Regelungskonzept erscheint auch weiterhin angemessen und geeignet, der besonderen Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit Kindern Rechnung zu tragen. Die gesetzliche Anordnung einer automatischen Vertragsverlängerung bei der familienpolitischen Komponente des § 2 Absatz 1 WissZeitVG würde statt des angestrebten Ausgleichs eine Überkompensation bewirken.

20. Verfügt der Bund als Zuwendungsgeber von Drittmitteln über eine ähnliche Förderpraxis wie die DFG (s. DFG-Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung „Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages vom 11. November 2015, Ausschussdrucksache 18(18)143 h, S.3), die es durch die Übernahme eventueller Mehrkosten ermöglicht, dass Drittmittel-finanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Elternzeiten nehmen können, ohne dass dies auf Kosten ihrer Vertragslaufzeiten geht?

    Wenn nein, warum nicht?

Für das BMBF wie für die Bundesregierung insgesamt ist die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine wichtige gesellschaftliche wie auch wissenschaftsstrukturelle Zielsetzung, die mit einer Reihe von Maßnahmen wie dem Professorinnenprogramm, dem Pakt für Forschung und Innovation sowie der Exzellenzinitiative und dem Hochschulpakt zielführend unterstützt wird.

Im Verhältnis zur Projektförderung des BMBF handelt es sich bei den von der DFG – die DFG selbst wird gemeinsam vom Bund (aus dem Einzelplan 30) und den Ländern institutionell finanziert – geförderten Sonderforschungsbereichen um eine vergleichsweise längerfristige und strukturell angelegte Förderung, die auch personengebundene Komponenten umfasst. Dies erklärt die in Teilen unterschiedliche Ausgestaltung der Förderkonditionen.

Jedoch wird auch in Drittmittelprojekten des Bundes die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung unterstützt. Grundsätzlich kann bei Mutterschutz und Elternzeit von Projektangehörigen eine Verlängerung der Projektlaufzeit ausgesprochen werden, wenn die Gestaltung des Projektes und des Arbeitsvertrages dies zulassen. Allerdings ist die Projektförderung des BMBF vorhaben- und nicht personengebunden. Bei ihr stehen die Projektziele und -ergebnisse einer zeitlich und sachlich begrenzten innovativen Forschungsaufgabe im Mittelpunkt. Regelmäßig werden in Förderprojekten des BMBF zum einen mehrere im Projekt mitarbeitende Personen finanziert, im Rahmen von Verbundprojekten – vor allem mit Unternehmen – müssen zudem viele Komponenten und Interessen Berücksichtigung finden. Auf den Einzelfall bezogene, flexible Lösungswege ermöglichen in der Praxis auch bei komplexeren Sachverhalten die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.

Die Bundesregierung begrüßt es, wenn Arbeitgeber im Bereich der Wissenschaft von den Möglichkeiten der Regelungen des WissZeitVG Gebrauch machen und somit sicherstellen, dass Phasen von Mutterschutz und Elternzeit auf die vorgesehene Qualifizierungszeit angerechnet werden. Darüber hinaus verfügen die Hochschulen durch die vom Bund gezahlte Projektpauschale über finanzielle Mittel, um angemessen und flexibel auf Personalentwicklungen reagieren zu können.

21. Teilt die Bundesregierung die den DFG-Gleichstellungsstandards zugrundliegende Prämisse, dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen?

Die DFG setzt sich entschieden für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im deutschen Wissenschaftssystem ein. Zum einen geht es um die gesellschaftliche Dimension von Chancengerechtigkeit. Zum anderen ermöglichen Chancengleichheit und Gleichstellung, vorhandenes Innovations- und Talentpotenzial voll auszuschöpfen. Studien zeigen, dass divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen sich darüber hinaus positiv auf die Qualität von Forschung auswirken. Chancengleichheit – v. a. ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter im Wissenschaftssystem und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere – fördert mithin auch die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschlands für wissenschaftlichen Nachwuchs.

22. Zu welchem Ergebnis ist die Bundesregierung in ihren Überlegungen zu Gleichstellungsstandards in den eigenen Förderkriterien gekommen (s. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages, Bundestagsdrucksache 17/12365, S. 7), und wo hat sie ggf. Maßnahmen zur Umsetzung ergriffen?

23. Falls bislang keine Umsetzungsschritte eingeleitet wurden, warum hat die Bundesregierung davon abgesehen?

Die Fragen 22 und 23 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Beantwortung der Frage 20 greift bereits Aspekte der Fragen 22 und 23 auf, insoweit wird auf diese verwiesen. Zusammenfassend kann für die Projektförderung des BMBF festgehalten werden. Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung in BMBF-Projekten soll gefördert werden. Insbesondere in solchen Förderbereichen, die dem Typus der DFG-Förderung nahe kommen, können und sollen familienbedingte Ausfallzeiten Berücksichtigung finden. In der Praxis hat diese Vorgabe bereits in der Ausführung entsprechender Förderrichtlinien ihren Niederschlag gefunden.

24. Warum hat die Bundesregierung bislang davon abgesehen, das Kaskadenmodell als Leitgedanke auf Ressortforschungseinrichtungen zu übertragen?

In der Ressortforschung, die weitgehend in behördenähnlichen Organisationsformen stattfindet, findet das Bundesgleichstellungsgesetz Anwendung, nicht das Kaskadenmodell. Wo Ressortforschung in Form von kontinuierlicher Zusammenarbeit erbracht wird, wurde das Modell z. T. herangezogen (vgl. z. B. erfolgreiche Implementierung im Bereich des Deutschen Archäologischen Instituts).

25. Welche Aktivitäten hat die Bundesregierung mittlerweile unternommen, um verstärkt darauf zu achten, „dass die Notwendigkeit der Verankerung der Genderdimension in den Forschungsprogrammen berücksichtigt wird“ (s. Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Chancengleichheit im europäischen Forschungsraum“ auf Bundestagsdrucksache 18/5651, S. 2)?

Die Bundesregierung hat sich in den Verhandlungen über die Ausgestaltung von Horizont 2020 für die Berücksichtigung der Genderdimension und Chancengleichheit erfolgreich eingesetzt. Sowohl im strategischen Programmausschuss zu Horizont 2020 als auch als Mitglied der „Helsinki Gruppe“ unterstützt sie die

weitere Umsetzung und das kontinuierliche Monitoring beider Aspekte in der bevorstehenden Zwischenevaluierung zu Horizont 2020. Weiterhin unterstützt der Bund die Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“, um Antragstellende verstärkt über die Integration der Genderdimension in Projektanträgen und -vorhaben in Horizont 2020 zu beraten.

26. Wie hat sich das für die Gender-Forschung seitens der Bundesregierung aufgewendete Haushaltsvolumen in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte absolute Werte und relativ zum Bundeshaushalt angeben)?

Die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung verfolgt allgemein das Ziel, gleiche Chancen für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen und Lebensphasen herzustellen. Damit erfüllt sie den Auftrag des Grundgesetzes (GG), die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (Artikel 3 GG). Um sicherzustellen, dass der Auftrag des Grundgesetzes von allen Akteuren der öffentlichen Verwaltung umgesetzt wird, stellt die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) seit dem Jahr 2000 klar, dass alle Ressorts in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechend fördern sollen: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming)“. Bei Gender Mainstreaming geht es darum, die unterschiedlichen Lebenslagen, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern querschnittlich zu berücksichtigen. Diese Strategie kann somit nicht in einzelnen messbaren monetären Aufwendungen im Haushalt dargestellt werden.

27. Welche neuen Fördermaßnahmen oder Programme bringt die im Jahr 2014 weiterentwickelte Hightech-Strategie für die Genderforschung, und wie wird der Transfer der Forschungsergebnisse unterstützt?

Die Hightech-Strategie des Bundes hat das Ziel, innovative Lösungen für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Energie, Gesundheit, Mobilität, Zukunft der Arbeit und Sicherheit zu erarbeiten. Dabei setzt sie in erster Linie auf die Förderung von Forschungs- und Innovationsprojekten in Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Gesonderte Programme der Genderforschung sind nicht Gegenstand der Hightech-Strategie. Die Integration von Genderaspekten ist jedoch ein wichtiges Anliegen und erfolgt in einer Reihe von Projekten.

28. Welche evaluationsgestützten Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Wirksamkeit der Arbeitshilfe zu § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“ zur systematischen Verankerung von Genderforschung in der Ressortforschung vor, und wie bewertet sie den bisherigen Erfolg der querschnittsmäßigen Verankerung von Genderforschungsperspektiven in der Ressortforschung?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

29. Gibt es Überlegungen zu einer ausführlicheren Berichterstattung über geförderte Aktivitäten der Genderforschung im Rahmen des Berichts zu Forschung und Innovation, als das bisher der Fall ist, und falls nein, warum nicht?

Im Mai 2016 ist, entsprechend den bestehenden Berichtspflichten gegenüber dem Deutschen Bundestag, der Bundesbericht Forschung und Innovation 2016 (BuFI 2016) vorzulegen. Die Bundesregierung gewährleistet, dass der BuFI 2016 unter Gendergesichtspunkten den für alle Ressorts geltenden Vorgaben entspricht. Die Berücksichtigung von Genderforschung, Genderaspekten bzw. von Fragen der Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung, Forschung und Innovation ist auf mehreren Ebenen relevant: 1. Meta-Ebene, d. h. in der Gesamtkonzeption des Berichts, 2. Genderaspekte in den Forschungsinhalten aller Themenfelder, 3. Verwendung geschlechtergerechter Sprache, 4. spezifische Textbeiträge.

30. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über antifeministische Gruppierungen, Einzelpersonen und rechtspopulistische oder rechtsradikale Parteien, die Genderforschung sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Genderforschung diffamieren, diskriminieren und sogar bedrohen?

    Wie bewertet sie entsprechende Diffamierungen bzw. verbale und schriftliche Angriffe, und wie geht die Bundesregierung damit um?

Die Wissenschaftsfreiheit ist ein grundgesetzlich verbrieftes Recht. Dazu gehören selbstverständlich auch Forschungsarbeiten auf dem Gebiet der Genderforschung. Angriffe auf Vertreterinnen und Vertreter der Genderforschung sind über die Presse und die sozialen Medien bekannt geworden. Die Bundesregierung hat davon Kenntnis genommen und stellt fest, dass diese Anwürfe häufig einer stichhaltigen Grundlage entbehren, denn die Inhalte der Genderforschung, auf die sie sich gründen, werden zumeist stark verzerrt und verkürzt wiedergegeben.

Rechtsextremisten lehnen die Genderforschung grundsätzlich ab. So bezeichnet beispielsweise die NPD die Gendertheorie als „Zerstörung der natürlichen, biologischen Geschlechterordnung und damit schlussendlich auch [der] Familie als Nukleus der Gesellschaft“ (Deutsche Stimme 10/2015). „Der III. Weg“ bezeichnet diese als „volksfeindlich und krank“ (Homepage „Der III. Weg“). Die entsprechende Berichterstattung und Kommentierung ist regelmäßig von beleidigendem Sprachgebrauch geprägt und erstreckt sich sowohl gegen das Forschungsfeld sowie dessen Protagonisten.

Gemäß Artikel 5 GG hat jeder das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten. Dieses Recht findet seine Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre. Für die Verfolgung entsprechender strafrechtlich relevanter Sachverhalte liegt die Zuständigkeit bei den Polizei- und Justizbehörden der Länder.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333